

# IMPACTS DE LA CRISE COVID-19

## NOS SPÉCIALISTES AU SERVICE DES TPE-PME



PAR J-P. MATZ, PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL, ET P. MASUY, INFIRMIER EN SANTÉ AU TRAVAIL

Cette année 2020 a été marquée par une **crise sanitaire mondiale** conduisant à un confinement du pays. Le monde du travail a été fortement impacté à travers un arrêt de l'activité ou la mise en place d'une activité réduite avec l'émergence de nouvelles organisations comme le télétravail.

La crise sanitaire est toujours d'actualité bien que la vie économique ait repris son cours. Ce retour au travail n'a pas été facile pour l'ensemble de la population. Une certaine dualité a pu naître entre la volonté de retrouver un semblant de vie normale et la volonté de se protéger de la Covid-19.

Cette crise a des effets à court terme mais aussi à moyen terme notamment sur l'activité des entreprises (baisse du carnet de commandes, reports, annulations...) et la pérennité des emplois. Bien que le chômage partiel ait permis de soutenir les entreprises pendant un temps, des contrats précaires ont été stoppés et des plans de sauvegarde de l'emploi déclenchés dans certains grands groupes post confinement.

**Qu'en est-il des TPE-PME qui composent l'essence même du tissu économique français ?**

## Impacts de la crise sanitaire sur le monde du travail

**Les TPE-PME sont fortement impactées par la crise.** Selon une étude auprès des dirigeants, réalisée par la CPME Sud<sup>1</sup>, il apparaît :

- Une perte du chiffre d'affaires entre 50 et 70%
- Une crainte de fermer l'entreprise pour 61%
- Une faible trésorerie équivalente à un mois pour couvrir les frais pour 45%
- Des retards de paiements pour 46%

Si l'entreprise est en difficulté, il va de soi que les membres, dirigeants et salariés, qui la composent sont également touchés. Nous avons vu dans un précédent article (cf. [Télétravail, des risques psychosociaux insoupçonnés](#)) le caractère anxiogène de la période de confinement et du télétravail. La sortie du confinement n'a pas solutionné le climat anxiogène. Bien au contraire, la peur est toujours présente (cf. [Le déconfinement ou la peur d'être ensemble](#)). La fin du chômage partiel et le retour au travail ont plutôt marqué le retour au réel pour les entreprises, **avec de nouvelles difficultés à affronter, de nouvelles incertitudes à surmonter et une résilience à inventer**. Une certitude demeure : les divers plans de relance et aides de l'Etat (Plan Marshall Covid-19) ne pourront malheureusement permettre de préserver l'ensemble des emplois.

<sup>1</sup> <https://www.cpmesud.fr/covid-19-comment-les-tpe-pme-sont-organisees-pour-le-deconfinement-reponses-dans-notre-enquete/>

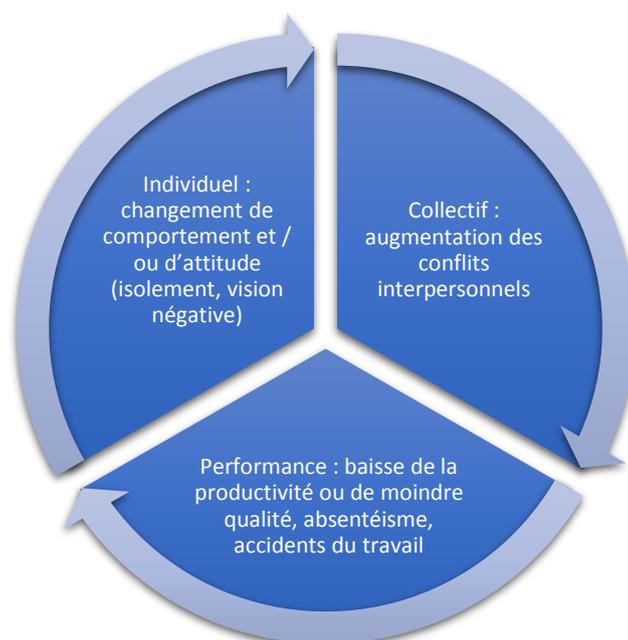
## Impact de la crise sur la santé de l'entreprise, des dirigeants et des salariés

Ces suppressions d'emploi et incertitudes sur la pérennité impactent également la santé physique et psychique des dirigeants et salariés.

La soudaineté de la crise sanitaire, ses conséquences funestes et sa dimension inédite ont créé un état de sidération chez beaucoup de personnes, **aggravé par un flot d'informations mortifères continu**. Dès lors que cet état a été dépassé, les individus ont usé de leur capacité d'adaptation pour répondre au mieux à la situation **et limiter l'impact de l'angoisse**. Cependant, le contexte était et reste à ce jour anxiogène pour un grand nombre de personnes. **Les symptômes que nous allons observer sont notamment :**

- Fatigue chronique
- Stress, angoisse, peur
- Insomnies
- Troubles de l'humeur, irritabilité
- Somatisation du mal-être (boule au ventre)
- Conduites addictives
- Tensions musculaires
- ...

Ces symptômes vont impacter le bon fonctionnement de l'entreprise à différents niveaux.



**Si vous sentez que votre comportement évolue et que la Covid-19 occupe vos pensées dès le petit-déjeuner, ayez le bon réflexe : consultez votre médecin traitant.**

## Rôle de l'employeur

En cette période de crise, le rôle de l'employeur n'a pas changé. Il a toujours la responsabilité d'assurer la santé physique et psychique des salariés. Il convient donc de définir une politique de prévention prenant en compte les effets de la crise et d'anticiper les conséquences potentielles en travaillant sur l'organisation du travail, **à court terme mais aussi (et plus que jamais) à moyen et long terme**. Cette évaluation des risques psychosociaux et les préconisations devront être inscrites dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Il conviendra d'associer les salariés à cette évaluation afin que les actions de prévention répondent au mieux aux besoins des salariés tant pour le bon fonctionnement de l'entreprise que pour leur bien-être. **L'occasion de renouer ici avec un dialogue social et d'adopter une approche participative dans la gestion des risques sanitaires et psychosociaux.**

Le soutien social de la hiérarchie et du collectif constitue une ressource importante pour les salariés. Il convient de proposer des **espaces de parole** régulier afin d'évoquer l'organisation du travail mais aussi le ressenti sur le contexte actuel et de porter attention au vécu de chacun. Qu'en est-il par exemple pour les salariés testés COVID positif ? Pour les « cas contacts » ? Comment le vivent-ils et comment le collectif le vit-il ? Si vous avez nommé des référents COVID, comment vivent-ils leurs nouvelles missions ? etc. Il faut aussi envisager un temps pour **recueillir la parole des salariés sur les conditions dans lesquelles ils réalisent leur travail afin de comprendre les éventuelles difficultés à respecter les mesures de prévention, et plus largement les éventuelles difficultés au travail et avec le collectif, tout en évitant de stigmatiser les comportements individuels.**

Dans la même optique, il convient de s'assurer que les salariés s'approprient les informations concernant les nouveaux gestes professionnels adaptés et l'utilisation des équipements de protection. Et s'il y a des blocages, les identifier pour percevoir ce qui est de l'ordre du comportement individuel ou de l'organisation collective.

Enfin : les ressources humaines ont été fortement mises à contribution ces derniers mois. Ce pourquoi nous **insistons pour que les entreprises développent une gestion humaine des ressources c'est-à-dire en gardant l'Homme au cœur du système**. Réhumanisons les relations humaines et ce même avec le télétravail et autres organisations du travail.

## Rôle de l'AIST 84

**Afin de remplir sa mission de prévention, l'employeur peut se faire accompagner par le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire.** L'AIST 84 pourra intervenir sur l'élaboration du DUERP, l'accompagnement à l'évaluation RPS, à la réflexion sur l'organisation du travail.

A la demande de l'employeur, le médecin du travail pourra proposer un **accompagnement collectif des salariés** durant cette période à travers la mise en place de **groupes de parole**. Ces temps d'expression auront pour objectif de **libérer la parole et de réguler la charge émotionnelle**.

En complément, le médecin du travail pourra aussi **orienter les salariés en besoin vers le psychologue du travail pour des entretiens de soutien**.

## Conclusion

La Covid-19 est encore là pour quelques temps, tout comme la grippe l'était avant elle : il faut s'y préparer et mettre en place des **stratégies d'adaptation individuelles** (comportement salutogénique<sup>2</sup>) **et collectives** (organisation de travail, matériel adapté). Mais cette résilience n'est pas évidente à trouver, et la succession des périodes confinement/déconfinement demeure particulièrement difficile physiquement et psychologiquement pour tout le monde. La soudaineté de la situation a grandement mobilisé nos ressources. Sa longévité tend à les user : **notre corps tout autant que notre esprit n'est pas adapté à supporter un stress durable, avec ses constants réajustements cognitifs et comportementaux.**

**Il en va de l'adaptation humaine comme de l'adaptation animale** : elle prend du temps, elle n'est pas infinie, ni équitablement répartie entre les individus ni sans séquelles biologiques et/ou psychologiques.

Aussi, si vous constatez des difficultés dans l'entreprise telles que :

- Evocation de mal-être ou souffrance au travail
- Peur de venir travailler
- Somatisation
- Absentéisme, présentéisme
- Emergence de comportements agressifs, de conflits interpersonnels
- Changements de comportement
- ...

**N'hésitez pas à solliciter votre médecin du travail. Que vous soyez employeur ou salarié, il saura vous conseiller et vous orienter si besoin vers notre psychologue du travail.**



**Pour en savoir + sur le rôle de votre médecin du travail et le solliciter sur vos besoins, [cliquez ici](#) !**



**Pour en savoir + sur le rôle de votre psychologue du travail et le solliciter sur vos besoins, [cliquez ici](#) !**

**Pour retrouver les coordonnées de votre centre de rattachement et l'équipe en charge du suivi de votre entreprise, [cliquez ici](#) !**

<sup>2</sup> Approche se concentrant sur les facteurs favorisant la santé, la sécurité et le bien-être (physique, mental, social, etc.).